



Leitung beauftragen. Dies darf auch bei Anwesenheit des Vorsitzenden geschehen, was im Sinne einer ›spannenderen Gestaltung‹ sinnvoll sein kann. Die Verantwortung bleibt jedoch beim Vorsitzenden.

Der Betriebsratsvorsitzende hat das Hausrecht im Sinne eines Ordnungsrechts auf den Zugangswegen und in den Versammlungen. Stört jemand die Versammlung (zum Beispiel mit unzulässigen Themen), darf der Betriebsratsvorsitzende das Wort entziehen und den Störer sogar der Versammlung verweisen. Das Hausrecht des Betriebsrats gilt auch, wenn der Versammlungsort sich nicht auf dem Betriebsgelände befindet.

Wirksame und erfolgreiche Mitbestimmung Betriebsrataucht Know-how – die Arbeitnehmerkammer hilft!

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen unterstützt Betriebs- und Personalräte mit

- Information,
- Qualifizierungen,
- Beratung in Verhandlungsprozessen,
- Unterstützung beim Abschluss von Vereinbarungen etc.

Anträge und Beschlüsse

Stellungnahmen und Willensäußerungen der Betriebsversammlung erfolgen durch einen Beschluss. Anträge zur Beschlussfassung dürfen sowohl der Betriebsrat als auch alle an der Versammlung teilnehmenden Arbeitnehmer einbringen. Im Gegensatz zu Vorgesetzten sind sie auch stimmberechtigt, um die eingebrachten Anträge zu beschließen (mit einfacher Mehrheit der Stimmen der teilnehmenden Arbeitnehmer). Für die Beschlussfähigkeit ist eine Mindestzahl von Teilnehmern nicht vorgeschrieben. Allerdings ist der Betriebsrat nicht an die Beschlüsse der Betriebsversammlung gebunden. Er muss sie lediglich sorgfältig prüfen und sie – sofern sie seine gesetzlichen Pflichten berühren – in weiteres Handeln einbeziehen. Wird dies missachtet, riskiert der Betriebsrat per Antrag aufgelöst zu werden (§ 23 Abs. 1 BetrVG).

Die Betriebsversammlung kann keine Betriebsvereinbarungen beschließen, kündigen oder aufheben.

Protokolle und Aufzeichnungen

Das Schreiben eines Protokolls über die Betriebsversammlung wird dringend empfohlen (§ 34 BetrVG), um gefasste Beschlüsse schriftlich festzuhalten. Ton- oder Filmaufnahmen sind in der Regel nur mit Zustimmung der Teilnehmenden erlaubt, die im Vorfeld erfolgen muss. Einzelne Redner dürfen der Aufzeichnung widersprechen.

Herausgeber:
Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/

Design: Mohnkamp & Schulte | Fotos: Kay Michael | Stand: Oktober 2015

Die Betriebsversammlung

Rechtliche Grundlagen und Tipps

Aussprache und Gestaltungsspielraum schaffen, ist gerade am Arbeitsplatz wichtig – und die Betriebsversammlung dazu ein gutes Mittel. Wie Sie so eine Veranstaltung rechtssicher gestalten, regeln **die §§ 42 bis 46 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)**.

Die Betriebsversammlung

- ist der Ort, an dem der Betriebsrat über Aktuelles informiert. Außerdem stellt er sich den Fragen der Mitarbeiter* in einem für alle Beteiligten rechtssicheren Raum.
- kann den Betriebsrat zu einem bestimmten Verhalten auffordern.
- muss Raum für Dialog bieten, da jeder Teilnehmer der Versammlung das Recht hat, sich sachlich zu Wort zu melden und gehört zu werden (Art. 5 Abs. 1 u. 2 GG).
- ist im Gegensatz zur vom Arbeitgeber einberufenen Mitarbeiterversammlung keine Pflichtveranstaltung.
- ist nicht öffentlich.

Teilnehmer sind

- zwingend die Arbeitnehmer eines Betriebes.
- Auch Arbeitgeber, die einzuladen sind leitende Angestellte. Sie sind Gäste, da sie nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten (§ 5 Abs. 3 BetrVG).
- Leiharbeiter, die im Betrieb angestellt sind (§ 14 Abs. 2 Satz AÜG).
- Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften (ab einem Mitglied pro Betrieb).
- Beauftragte der Arbeitgebervereinigungen, sofern der Arbeitgeber deren Mitglied ist. Sie haben kein eigenes Teilnahmerecht. Der Arbeitgeber darf sie nur beratend hinzu ziehen.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf das Ausschreiben der weiblichen Form verzichtet.

- betriebsfremde Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, des Gesamt- und /oder des Konzernbetriebsrats.
- Sachverständige ohne Honoraranspruch (Einverständnis des Arbeitgebers ist nicht erforderlich), andere Personen sofern die Teilnahme sachdienlich ist (z. B. Referenten).
- ggf. Dolmetscher für die im Betrieb gesprochenen Sprachen.
- Personen, gegen die keine Partei Bedenken erhoben hat (z. B. Beschäftigte ausländischer Tochterunternehmen).

Die Planung

Zeiten

Der Betriebsrat muss einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einberufen (§ 43 Abs. 1 BetrVG). Ist dies aufgrund von Schichtbetrieb oder anderen Eigenarten nicht möglich, ist die Arbeitnehmervertretung verpflichtet, Teilversammlungen (zum Beispiel schicht- oder abteilungsweise) abzuhalten.

Ausnahmen: Gegebenenfalls (siehe § 42 Abs. 2 BetrVG) muss der Betriebsrat zwei Betriebsversammlungen pro Kalenderjahr als Abteilungsversammlungen durchführen. Pro Halbjahr kann eine weitere Betriebs- oder eine Abteilungsversammlung einberufen werden, sofern dies sinnvoll erscheint. Liegt ein wichtiger Grund (zum Beispiel Betriebs- oder Abteilungsschließungen) vor, dürfen jederzeit außerordentliche Versammlungen stattfinden. Außerordentliche Betriebsversammlungen werden durch den Betriebsrat oder mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer einberufen.

Einladung und Tagesordnung

Der Betriebsrat beschließt, wann eine Betriebsversammlung stattfinden soll. Auch die Tagesordnung – die rechtzeitig im Vorfeld innerhalb des Betriebs veröffentlicht werden muss – wird vom Betriebsrat bestimmt. Allerdings fließen die eingegangenen Anträge aus der Belegschaft und vom Arbeitgeber mit ein. Eine Ausnahme davon bildet § 17 BetrVG zu Bestellung eines Wahlvorstandes. Dann ist der Betriebsrat verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen, wenn ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber dies fordern.

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann beim Betriebsrat die Einberufung einer Betriebs- oder Arbeitsversammlung beantragen, sofern im vorangegangenen Kalenderhalbjahr keine Versammlungen durchgeführt wurden.

Zwei Wochen nach Eingang des Antrags muss die Versammlung stattfinden.

Versammlungsraum

Der Arbeitgeber muss einen geeigneten Raum für Betriebsversammlungen zur Verfügung stellen und mit Mobiliar und Technik ausstatten. Jeder Teilnehmer hat Anspruch auf einen Sitzplatz. Auch Licht und Belüftung müssen ansprechend sein. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber eine Räumlichkeit anmieten, über die er selbst entscheiden darf. Werden alle Kriterien erfüllt, hat der Betriebsrat keinen Einfluss.



Vergütung

Betriebsversammlungen finden während der Arbeitszeit statt. Dennoch muss der Arbeitgeber die Zeit der Teilnahme mit Wegezeiten und Zulagen voll vergüten. Auch Fahrtkosten müssen erstattet werden. Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes über die Höchstarbeitszeiten greifen hingegen nicht, da der Arbeitnehmer ja nicht arbeitet. Pausen und Ruhezeiten stehen dem Arbeitgeber entsprechend nicht zu (§ 3 bis 5 ArbZG).

Der Vergütungsanspruch entsteht unabhängig davon, ob ohne die Teilnahme ein Lohnanspruch bestanden hätte oder nicht (Ausnahme bilden außerordentliche Betriebsversammlungen). Konkret heißt das zum Beispiel: Besucht ein Teilzeitarbeiter außerhalb seiner Arbeitszeit eine Betriebsversammlung, erwirbt er damit einen Vergütungsanspruch (nicht Freizeitausgleich). Auch die Fahrtkosten – von zu Hause bis zum Veranstaltungsort – muss der Arbeitgeber übernehmen.

Die Vergütung wird zusätzlich zu Urlaubsgeld und Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall und während der Elternzeit gezahlt. Wer nicht an der Betriebsversammlung teilnimmt hat, sondern sich während dieser Zeit an seinem Arbeitsplatz aufhält, hat auch dann einen Anspruch auf Vergütung, wenn er keine Arbeit zu verrichten hat (zum Beispiel weil die Bänder stillstehen).

Kosten

Neben der Vergütung der Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber auch die entstehenden Sachkosten übernehmen (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Das beinhaltet die Miete oder Instandhaltung des Versammlungsraumes sowie die notwendige Technik. Er ist jedoch nicht verpflichtet, die Kosten der Bewirtung von Teilnehmern einer Betriebsversammlung zu tragen. Daher wird empfohlen, Pausen mitzuplanen und die Frage der Bewirtungskosten vorher zu klären.

Die Versammlung

Kernstück der Betriebsversammlung ist der Tätigkeitsbericht des Betriebsrats. Inhaltlich festgelegt wird er vom Betriebsratsgremium und vom Vorsitzenden vorgetragen. Zu Teilberichten darf einzelnen Mitgliedern das Wort erteilt werden. Der Bericht soll sich nicht nur auf Tatsachen und Veränderungen seit der vergangenen Sitzung beschränken. Er bietet dem Betriebsrat die Möglichkeit, Entscheidungen zu begründen. Bei der Mitteilung personeller Maßnahmen ist der Datenschutz zu beachten.

In der Betriebsversammlung dürfen alle Themen erörtert werden, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer betreffen. Dies können tarifpolitische Themen sein, wie der Stand von Verhandlungen oder die Auswirkungen von Arbeitskämpfen. Auch umweltpolitische, wirtschaftliche und sozialpolitische Themen (Sozialversicherung, Unfallschutz, berufliche Bildung) sollten besprochen werden. Außerdem bietet sich die Betriebsversammlung an, um die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Integration ausländischer Arbeitnehmer zu diskutieren.

Für die Wahl der Themen ist wichtig, dass ein Bezug zum Betrieb oder den dort Beschäftigten besteht. Einmal im Jahr muss auch der Arbeitgeber Stellung beziehen, sofern Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht gefährdet werden.

Oft wird es sich anbieten zu bestimmten Themen externe Referenten einzuladen. Dies kann zu einer abwechslungsreicheren Präsentation beitragen und der Belegschaft Fachwissen vermitteln. Hierfür stehen auch die Beraterinnen und Berater der Arbeitnehmerkammer Bremen gerne zur Verfügung.

Leitung der Versammlung

Eine gute Moderation ist wichtig. Der Ablauf der Betriebsversammlung muss gesteuert, die Redebeiträge moderiert, Redelisten gepflegt und Worte erteilt oder entzogen werden. Zudem dürfen die Themen der Betriebsversammlung den Arbeitsablauf oder den Frieden des Betriebs nicht beeinträchtigen. Parteipolitische Betätigungen – egal durch welche Seite – sind vom Versammlungsleiter zu unterbinden. Dies gilt auch, wenn sich Teilnehmer beleidigend oder ehrverletzend äußern oder bei der Erörterung von Maßnahmen zum Arbeitskampf (§ 45 S. 1, 2. Halbsatz i. V. m. § 74 Abs. 2 BetrVG).

In der Regel leitet der Betriebsratsvorsitzende die Versammlung. Ist er verhindert, springt der Stellvertreter ein. Können beide nicht, darf der Betriebsrat ein anderes Mitglied mit der

